

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces:	Juan Carlos Bernal Galofre	Período evaluado: Agosto – Noviembre 2015 Fecha de Elaboración: Noviembre 12 de 2015
---	----------------------------	---

Módulo Control de Planeación y Gestión

1.1 Componente Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

La entidad viene fortaleciendo la “*Cultura de Valores Dimar*”, y el objetivo de la campaña es divulgar el decálogo de valores de la Dirección General Marítima a través de la realización de diversas actividades interactivas y presenciales, con el propósito de propiciar que todos los funcionarios de la entidad se identifiquen con patrones de conductas basados en los valores institucionales de la entidad.

El despliegue de la campaña se enfatizó en la evaluación inicial del nivel de conocimiento de los valores institucionales por parte de los funcionarios de la entidad y en el envío de Push Mail con mensajes de sensibilización sobre los mismos. Cada uno de estos comportamientos van asociados al valor de “*Rigor Técnico*”, al “*Servicio*”, al “*Liderazgo*” y al valor de “*Confianza*”. Por otro lado para este mes se tiene previsto realizar una obra de teatro donde se difunda el “*Crucero de Valores Dimar*”.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

El Grupo de Desarrollo Humano de la entidad viene adelantando el proyecto de “*Gestión Estratégica del Talento Humano*”, el cual va alineado al Plan Estratégico de Desarrollo PED 2015-2030 y del cual se desprenden cinco componentes con sus respectivos elementos:

☛ Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias

- Diagnostico Organizacional
- Diseño del Modelo de Gestión del TH por competencias
- Implementación del Modelo de Gestión del TH por competencias

☛ Programa de Formación para el Trabajo

- Planes de carrera
- Definición de brechas de competencias
- Estructuración del Programa
- Seguimiento a la ejecución del programa

☛ Sistema de Gestión del Conocimiento

- Diagnóstico de necesidades institucionales de Gestión del Cambio
- Estructuración Modelo de Gestión de Conocimiento
- Portal de Gestión del Conocimiento.
- Implementación del Modelo de Gestión del Conocimiento

- Evaluación Modelo de Gestión del Conocimiento

☞ **Estrategia Transformación de la cultura Organizacional / Gestión del Cambio**

- Diagnostico Cultura Organizacional
- Intervención Comportamiento Organizacional
- Intervención Clima Laboral

☞ **Plan de Ampliación de Planta**

Por otro lado, el Grupo de Desarrollo Humano ha venido implementando una herramienta que permite medir y determinar el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo eficiente del Plan Estratégico de Desarrollo, Planes de Acción, Planes de Mejoramiento individual y compromisos laborales entre otros, pactados por los funcionarios de conformidad con las metas establecidas en las áreas al inicio de cada periodo.

De esta manera es responsabilidad de los evaluados participar activa, permanente y constructivamente en las diferentes etapas o fases del proceso de evaluación y deberán cumplir con las normas, responsabilidades, funciones y metas asignadas al empleo y participar de manera activa en el proceso de medición de la gestión individual e institucional establecido.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

La entidad mediante resolución No. 0093-MD-DIMAR-GPLAD-APROIN del 06 de marzo de 2015, "Por la cual se adopta el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conforma el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo en la Dirección General Marítima", adopto este modelo y por medio de la herramienta del Sistema de Mejoramiento Continuo SIMEC se está realizando la medición y el seguimiento de cada uno de los planes que integran este modelo.

Por consiguiente, la entidad cuenta con los siguientes planes asociados a cada una de las políticas como se muestra a continuación:

☞ **Política No. 1 Gestión Misional y de Gobierno**

- Plan de Acción Institucional 2015
- Otras Iniciativas Complementarias al Plan de Acción Institucional 2015

☞ **Política No. 2 Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano**

- Plan Anticorrupción
- Estrategia de Rendición de Cuentas
- Plan de Atención al Ciudadano
- Plan de Mitigación de Riesgos

☞ **Política No. 3 Gestión del Talento Humano**

- Plan Estratégico de RRHH
 - Plan Anual de Vacantes
 - Capacitación
 - Bienestar e Incentivos
- ☞ **Política No. 4 Eficiencia Administrativa**
- Estrategia Anti trámites
 - Plan de Acción Sistemas de Información
 - Plan de Austeridad del Gasto
- ☞ **Política No. 5 Gestión Financiera**
- Indicadores asociados a la ejecución presupuestal

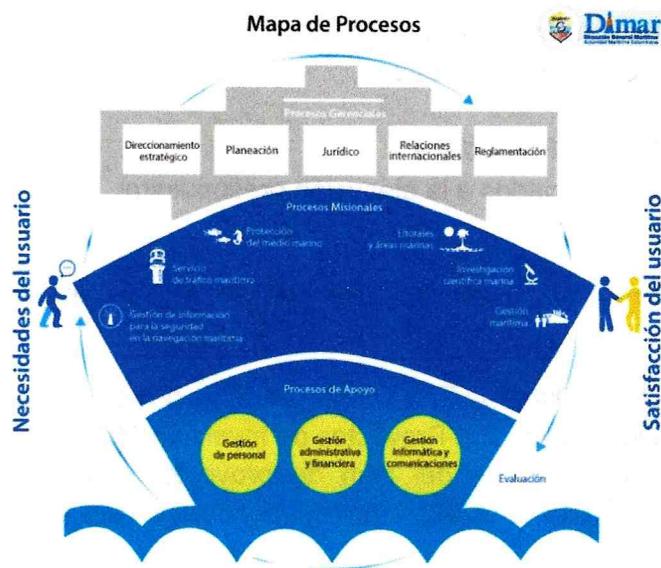
Por otro lado, el área de proyectos de la entidad ha venido avanzando en los siguientes aspectos:

- ☞ Circular Actualización Directiva Transitoria Gerencia proyectos inversión 2015.
- ☞ Circular Instrucción Planeación Proyectos de Inversión 2016.
- ☞ Revisión de los documentos del plan de proyecto para los subproyectos de inversión vigencia 2015. Actualización de documentación acuerdo cambios en alcance.
- ☞ Los Gerentes y equipos de proyecto se encuentran adelantando la formulación de los proyectos vigencia 2016 mediante la aplicación de la Guía para la Planeación de Proyectos G2-GUI-003.
- ☞ Desarrollo de 08 reuniones de seguimiento de proyectos (febrero - septiembre). Presentación de ejecución por parte de los Gerentes de Proyecto.
- ☞ Elaboración y envío de los informes ejecutivos e informes de seguimiento de proyectos dirigidos al Sr. Dimar.
- ☞ Respuesta a los requerimientos puntuales de información del MDN y MHCP sobre la ejecución y avance de los proyectos de inversión vigencia 2015.
- ☞ Publicación trimestral en el Portal Marítimo Colombiano del Avance de ejecución de los Proyectos de Inversión en desarrollo.
- ☞ Inscripción de los proyectos: Consolidación del Direccionamiento Institucional de la Dimar a nivel nacional - Articulación institucional para la gestión estratégica de la Dimar a nivel nacional - Implementación del PETI para el fortalecimiento de la autoridad marítima nacional.
- ☞ Elaboración justificación anteproyecto de presupuesto de inversión para la vigencia 2016 y envío al MDN. Pre distribución presupuesto. Envío de Enmiendas distribución presupuesto vigencia 2016.
- ☞ Actualización proyectos 2015, solicitudes vigencias futuras, filtros de calidad registro proyectos, trámite de incorporación.
- ☞ Seguimiento registro SPI 04 proyectos de inversión.
- ☞ Mesas de trabajo Equipos de Proyectos y consolidación Banco de Riesgos "Tipo" de los proyectos de inversión. Vigencias 2013-2015.

J.P.

1.2.2 Modelo de operación por procesos

La entidad viene actualizando su mapa de procesos y socializando a los procesos tanto en sede central como en las unidades regionales, pero a la fecha no ha sido oficializado ni aprobado por la Alta Dirección. Sin embargo, se ilustra el preliminar del actual mapa de procesos.



1.2.3 Estructura Organizacional

La entidad cuenta con una estructura organizacional definida, identificando los diferentes niveles de responsabilidad y autoridad. Esta estructura se encuentra publicada en el Portal Marítimo Colombiano en el siguiente link: <https://www.dimar.mil.co/content/organigrama-2>.

1.2.4 Indicadores de gestión

La entidad adoptó el Modelo Integrado de Planeación en el cual están integrados 11 planes y estos a su vez están asociados a indicadores de desempeño que permiten evaluar el cumplimiento de cada uno de los respectivos planes. Este índice de reporte nos indica los compromisos que tienen los responsables de los planes en realizar seguimiento a los gestores de las tareas que son los encargados de reportarlas, así como es responsabilidad de los responsables aprobarlas.

El resultado del avance de cumplimiento de los planes se evidencia por medio de los indicadores y estos a su vez generan alertas para que los responsables actúen y emprendan acciones para dar cumplimiento con lo establecido en el Modelo Integrado. Cabe recordar que los procesos que operan en la entidad tienen también indicadores asociados que permiten evaluar su gestión al interior del mismo.

1.2.5 Políticas de Operación

La entidad adopta el Manual de procedimientos de acuerdo a la Resolución N° 0200 de Julio de 2007, y el Manual de operaciones de acuerdo a Circular N° 29200806753 de Diciembre de 2008.

El manual de operaciones está integrado por los elementos que se enmarcan a continuación:

- ☞ Normas que establecen los objetivos, la estructura y las funciones de la Entidad.
- ☞ La Resolución No. 245 del 29 de Agosto de 2006, por la cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno en la Dirección General Marítima.
- ☞ El Código de Ética y los compromisos anticorrupción.
- ☞ La misión, visión y objetivos de la Entidad.
- ☞ El Manual de Calidad.
- ☞ Las políticas de operación de cada proceso.
- ☞ El Normograma.
- ☞ El mapa de riesgos.
- ☞ El manual de funciones y de procedimientos.

Por otro lado, se hace referencia también a la Directiva Permanente No. 29201301825 MD-DIMAR-GRUCOI que trata sobre la Reorganización de los Comités del Sistema de Control y a las circulares No. 29201304265-MD-DIMAR-GPLAD que trata de los Compromisos y responsabilidades de los funcionarios Dimar, responsables de proceso y líderes con relación al Sistema de Gestión Institucional y la No. CR-20150068 que amplía la anterior circular.

Dimar cuenta con su Sistema de Gestión de Calidad el cual permite organizar, planear, dirigir, gestionar y evaluar las actividades que aseguren la satisfacción de los clientes logrando calidad en la ejecución de las políticas del gobierno para el fortalecimiento del poder marítimo nacional, la seguridad integral marítima, la protección de la vida humana en el mar, la promoción de las actividades marítimas y el desarrollo científico y tecnológico de la nación.

1.3 Componente Administración del Riesgo

La Guía para la Administración del riesgo G2-GUI-002, se ha venido implementando en los procesos con el apoyo del Grupo de planeación de la entidad. Cabe precisar que con la actualización del nuevo mapa de procesos se requiere identificar nuevos riesgos del proceso unificado, como también reevaluar los riesgos actuales asociados a cada uno de los procesos con el fin de canalizar posibles riesgos que no se tienen contemplados.

Los procesos cuentan con su plan de mitigación y a su vez los controles se encuentran documentados en el Simec que es la herramienta de mejoramiento continuo con la que cuenta la entidad para medir el avance de la gestión institucional.

J.

Por otro lado, la entidad cuenta con el Plan de Mitigación de Riesgos Estratégicos el cual tiene asociado cuatro riesgos estratégicos, cada uno con una serie de tareas para ser cumplidas en los plazos establecidos. Estos riesgos se describen a continuación:

- ☞ Cambios o ajustes a las competencias funcionales y jurisdiccionales de la entidad.
- ☞ Carencia de recursos para financiar la materialización del Plan Estratégico.
- ☞ Inadecuada asignación de recursos para el desarrollo de la estrategia 2015-2030.
- ☞ Proyectos Institucionales no exitosos
- ☞ Capacidad instalada insuficiente.

En ese sentido los riesgos de los procesos, los riesgos de corrupción y los riesgos estratégicos se encuentran documentados con sus debidos controles, con el fin de que cada uno de los responsables reporten oportunamente y tomen las medidas correctas para evitar su materialización.

Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

El proceso de evaluación en el desarrollo de sus auditorías integrales, realiza la presentación y sensibilización sobre el Modelo Estándar de Control Interno enfocado a sus tres principios rectores de Autocontrol, Autoregulación y Autogestión, con el fin de concientizar a los servidores públicos sobre su capacidad para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar los correctivos pertinentes. De estos principios parte la importancia de la mejora continua en la entidad para actuar a tiempo ante las posibles situaciones y/o amenazas que se puedan presentar.

Trimestralmente cada uno de los procesos con sus equipos de trabajo realiza su propia autoevaluación, documentando las acciones de seguimiento de revisiones previas, los resultados de auditorías anteriores, la retroalimentación que recibe el proceso por parte del cliente, el desempeño de los procesos, de los indicadores, de los planes de acción, planes de mejoramiento, los resultados en la gestión de riesgos y las recomendaciones para la mejora. Resultado de la socialización de todas las autoevaluaciones de los procesos se designan tareas para cada uno para ser cumplidas y presentadas en la próxima presentación ante la Alta Dirección.

En el proceso de Autoevaluación las reuniones de los Subcomités del Sistema de Control Interno generan unos insumos importantes para este ejercicio, ya que abarcan varios aspectos como lo son la Administración del riesgo, la Autorregulación, el Autocontrol, la Autoevaluación, la Comunicación, la ley 1474 del Estatuto Anticorrupción, la ley antitrámites y los planes de mejoramiento.

2.2 Componente de Auditoría Interna

Para la presente vigencia se está desarrollando el Programa de Auditorías Integrales al Sistema de Gestión de Calidad y MECI, cuyo objetivo es identificar, analizar y evaluar la información de los procesos, con el fin de evidenciar el nivel de cumplimiento de las

funciones normativas y de gestión institucional en el control de las actividades marítimas, encaminada a la mejora continua en la prestación del servicio al sector marítimo, el cual servirá de insumo para el rediseño del modelo de operación.

El desarrollo de la Auditoría al Sistema de Gestión de la Calidad se realizó a todos los procesos misionales, tanto en la sede central como en las unidades regionales que integran la Dirección General Marítima y fue extensiva a los demás procesos que se evidencian de manera transversal.

El proceso de evaluación para el cumplimiento del presente programa de auditorías integrales, como insumo para su desarrollo socializo el procedimiento E1-PRO-001 "Procedimiento de Auditorías Integrales v7", el cual establece los criterios y lineamientos para el desarrollo de las auditorías, fortaleciendo el seguimiento y control permanente de la gestión institucional.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

La entidad cuenta con el procedimiento de acciones correctivas, preventivas y/o mejora continua G2-PRO-026, el cual permite establecer la metodología para identificar, documentar, implementar y realizar seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora que surgen de las no conformidades reales, potenciales u oportunidades de mejora identificados por los diferentes métodos de verificación y evaluación. Este procedimiento aplica para todos los procesos que forman parte del Sistema de Gestión de la entidad, donde se identifique la necesidad de formular e implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora. Desde su identificación y análisis hasta el seguimiento y cierre de las mismas.

De igual manera se socializo la Directiva Permanente No.012 de 2013 sobre Planes de Mejoramiento al interior de la entidad, cuya finalidad es unificar los planes de mejoramiento, armonizar el MECI con los elementos que integran el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad y definir lineamientos para el funcionamiento de los planes de mejoramiento institucional e individual.

Eje Transversal Información y Comunicación

La Dirección General Marítima cuenta con un sistema de atención a peticiones, llamado «Escríbale al Director», mediante el cual se reciben las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, felicitaciones, consultas y/o presuntas irregularidades.

Asimismo, se tiene a disposición de los ciudadanos el correo dimar@dimar.mil.co, así como sus líneas fijas a nivel nacional, conmutador en Bogotá D.C., la línea anticorrupción 018000911670. En todas las sedes se encuentra el buzón de sugerencias con el formato respectivo (G1-FOR-001). Las unidades implementan la encuesta de

satisfacción correspondiente (G1-FOR-003), la cual también se encuentra publicada en el Portal Marítimo Colombiano.

Se establece a partir de la implementación del Sistema de Mejoramiento Continuo Simec, el Listado Maestro de Documentos en el Módulo de Documentos en donde se publica toda la documentación vigente de los procesos. <https://simec.dimar.mil.co>.

Anualmente se define una Estrategia de Rendición de Cuentas que describe todas y cada una de las actividades que la entidad llevará a cabo durante la vigencia en cumplimiento de la misma la cual se encuentra publicada en la siguiente dirección <https://www.dimar.mil.co/content/estrategias-de-anticorrupcion-atencion-alcidudano-antitramites-y-rendicion-de-cuentas-2015>.

Para la Entidad, la gestión documental es de vital importancia y adopta como política el acceso y utilización óptima del conocimiento misional reflejado en los diferentes soportes como recurso y activo de información, como aporte histórico del patrimonio documental del país en el desarrollo del gremio marítimo, la investigación científica marina, la protección del medio marino y las zonas costeras del territorio Colombiano y cuyos objetivos están alineados con el plan estratégico, unificando criterios en el manejo y seguridad de la gestión de documentos, garantizando su autenticidad y adecuado uso. En la entidad viene operando el Sistema de Gestión Documental y Electrónica de Archivos SGDEA, facilitando el manejo de la documentación entre las diferentes dependencias al interior de la entidad.

Recomendaciones Grupo Control Interno

Grupo Desarrollo Humano: Involucrar a todo el personal en la socialización de la campaña de la Cultura de valores de Dimar y realizar ejercicios de autoevaluación para conocer la percepción del funcionario con los valores institucionales y su compromiso frente a ellos.

Grupo Desarrollo Humano: Con la formulación del proyecto de "**Gestión Estratégica del Talento Humano**", alineado al Plan Estratégico de Desarrollo PED 2015-2030, se recomienda evaluar el impacto del componente del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias al interior de la entidad como punto de partida en el desarrollo de este proyecto.

Grupo de Planeación: Con la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se hace necesario fortalecer la integración de cada uno de los planes de la entidad, así como su medición, análisis y seguimiento.

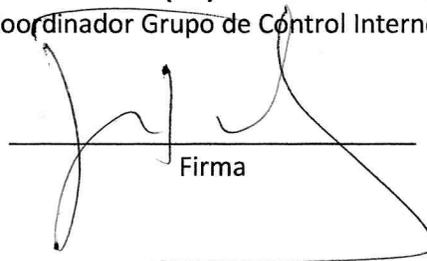
Grupo de Planeación: Los indicadores que miden la gestión institucional de la entidad, deben consolidarse como elementos determinantes para la toma de decisiones, los cuales deben ser medidos oportunamente para tomar las acciones pertinentes. Es importante que en el rediseño del modelo de operación de la entidad se evalúe este tema para medir su impacto tanto a nivel estratégico como a nivel de procesos.

Grupo de Planeación: Se recomienda fortalecer el seguimiento de los controles por parte de los responsables de los riesgos en cada proceso, para evitar su materialización, así como informar los cambios y ajustes respectivos en la revisión, actualización y evaluación de los mismos, como también su plan de mitigación.

Área de Comunicaciones Estratégicas: Implementar la política de comunicaciones al interior de la entidad, que permita generar políticas de comunicaciones asertivas, evitando reprocesos y fallas en la fluidez de la información.

Todos los procesos involucrados: De acuerdo a la directiva que trata de la Reorganización de los comités del Sistema de Control Interno, se recomienda priorizar en los temas allí contemplados, con el fin de socializarlos al interior de sus unidades en procura de la mejora continua institucional.

Profesional de Defensa **CN (RA) PD Juan Carlos Bernal Galofre**
Coordinador Grupo de Control Interno



Firma